第 19 講　心理学

今日のポイント

次の英文を読んで，設問に答えよ。

History's great achievers — Napoleon, da Vinci, Mozart — have always managed themselves. That, in large measure, is what makes them great achievers. But they are rare exceptions, so unusual both in their talents and their accomplishments as to be considered (1) the boundaries of ordinary human existence. Now, most of us, even those of us with modest natural abilities, will have to learn to manage ourselves. We will have to learn to develop ourselves. We will have to place ourselves where we can make the greatest contribution.

Most people think they know what they are good at. They are usually wrong. More often, people know what they are not good at — and even then more people are wrong than right. And yet, a person can perform only from strength. One cannot build performance on weaknesses, let alone on something one cannot do at all.

Throughout history people had little need to know their strengths. A person was born into a position and a line of work: the farmer's son would also be a farmer; the craft-worker's daughter would become a craft-worker's wife; and so on. But now people have choices. We need to know our strengths in order to know where we belong.

NOTE

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

One of the most useful ways to discover your strengths is through feedback analysis. Whenever you make a key decision or take a key action, write down (2) you expect will happen. Nine or twelve months later, compare the actual results with your expectations. I have been practicing this method for 15 to 20 years now, and every time I do it, I am surprised. The feedback analysis showed me, for instance — and to my great surprise — that I have a natural understanding of specialists, whether they are engineers or accountants or market researchers. It also showed me that I don't really get along very well with generalists.

Practiced consistently, this simple method will show you within a fairly short period of time, maybe two or three years, where your strengths lie — and this is the most important thing to know. The method will show you what you are doing or failing to do that keeps you from the full benefits of your strengths. It will show you where you are not particularly competent. And finally, it will show you where you have no strengths and cannot perform.

Several implications for action follow from feedback analysis. First and foremost, concentrate on your strengths. Put yourself where your strengths can produce results.

Second, work on improving your strengths. Analysis will show where you need to improve skills or acquire new ones. It will also show the gaps in your knowledge in your areas of strength — and those can usually be filled.

Third, try to overcome your intellectual pride which disables you from understanding things clearly. Far too many people — especially people with great expertise in one area — are disrespectful of knowledge in other areas.

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

NOTE

Ⓒ RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

First-rate engineers, for instance, tend to take pride in not knowing anything about people. Managers, (　3　), often pride themselves on their ignorance of elementary accounting or of quantitative methods altogether. But taking pride in such ignorance is self-defeating. Go to work on acquiring the skills and knowledge you need to fully realize your strengths. It is equally essential to remedy your bad habits — the things you do or fail to do that inhibit your effectiveness and performance. Such habits will quickly show up in the feedback.

[Excerpt from pp.163-67 from Management Challenges for the 21st Century by Peter F. Drucker. Copyright © 1999 by Peter F. Drucker. Used by permission of HarperCollins Publishers.]

NOTE

A. 上の文の空所に入るのに最も適当なものをそれぞれ A ～ D から一つずつ選びなさい。

(1) A. toward　B. outside　C. in　D. within

(2) A. how　B. as　C. what　D. from

(3) A. for that reason　B. by contrast
C. furthermore　D. nevertheless

B. 本文の内容に照らして最も適当なものをそれぞれ A ～ C から一つずつ選びなさい。

(1) The main idea of the first paragraph is that

A. great achievers in history had no need for self-management.

B. anyone can become a great person like Napoleon, da Vinci, or Mozart.

C. it is important for us to learn to manage our own abilities.

(2) The main idea of the second paragraph, beginning with "Most people think" is that

A. people know more about others than they know about themselves.

B. it is people themselves who best understand their own strengths.

C. people don’t know as much about themselves as they believe they do.

(3) The third paragraph, beginning with "Throughout history" suggests that, in the past,

A. it was important for people to understand their strengths.

B. a person’s life work was the result of his or her family background.

C. people’s sense of belonging was based on the choices they made.

(4) The eighth paragraph, beginning with "Third, try to" suggests that

A. people who are good at one specialty know a lot about other subjects.

B. experts in one academic area usually respect people in other areas.

C. specialists in one field tend to look down on people in other fields.

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

高３スタンダードレベル英語～読解編～　後期　復習テスト　第十九回

次の見出し語や下線部の意味に合う選択肢を選びなさい。

1. manage
   ① 一致する　② 行動する　③ 起こる　④ 管理する
2. exception
   ① 郊外　② 企画　③ 輪郭　④ 例外
3. boundary
   ① 境界　② 海外　③ 弾力　④ 弾丸
4. modest
   ① 高貴な　② 賢い　③ 控えめな　④ 大まかな
5. practice
   ① 実践する　② 訂正する　③ 公にする　④ 社交化する
6. 貢献
   ① contribution　② opportunity　③ possibility　④ prospect
7. 分析
   ① analysis　② equal　③ prospect　④ equality
8. 知的な
   ① electrical　② intellectual　③ actual　④ perpetual
9. 結果
   ① result　② consult　③ cage　④ page
10. 集中する
   ① coordinate　② concentrate　③ critical　④ classify
11. <u>They are rare, so unusual both in their talents and their accomplishments as to be considered outside the boundaries of ordinary human existence</u>.
   ① 彼等は才能・業績両面で並外れているので，普通の人間の存在の境界の外にいると考えられている。
   ② 彼等は才能・業績両面で普通の人間の存在の境界の外にいると考えられているような才能・業績両面で普通ではない。
   ③ 彼等は才能・業績両面で普通の人間の存在の境界の外にいると考えられているように，才能・業績両面で普通ではなく珍しい。
   ④ 彼等は才能・業績両面で珍しく並外れているが，普通の人間の存在の境界の外にいると考えられている。

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

NOTE

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

高３　スタンダード英語～読解編～　第 19 講　解答

< 解答 >

A. (1) B　(2) C　(3) B

B. (1) C　(2) C　(3) B　(4) C

< 全訳 >

歴史上の偉人，例えばナポレオン，ダヴィンチ，モーツァルトのような人は，いつも自分自身を管理してきた。それが概して，彼らが偉業を成し遂げた要因である。しかし，彼らは珍しい例外であり，才能と業績両面で並外れているので，普通の人間の存在の境界を越えていると見なされてきた。今，われわれのほとんど，そして天性の才能がたいしたことのないわれわれでさえ，自己を管理しなければならない。自分自身を成長させていかなければならない。自分自身を最も貢献できる場所に置かなければならない。

ほとんどの人は, 自分の得意分野を知っていると思っている。彼らはたいてい間違っている。たいてい，人々は得意じゃない分野を知っているが，その時でさえより多くの人が正しいより間違っていることの方が多い。だがしかし，人は長所でのみ力を発揮できる。人は全く出来ないことは言うまでもなく，苦手分野ではパフォーマンスを発揮できない。

歴史を通じて，人々は自分の長所を知る必要性がほとんどなかった。人はあらかじめ決められた仕事の地位やラインの中に生まれてくる。農家の息子は農家を継ぐし，技術屋の娘は技術屋の妻となったものだ。しかし，今は人々に選択肢がある。われわれはどこに所属するかを知るためには，自分の強みを知ってさえいればよい。

自分の強みを知る最も有益な方法の一つは，フィードバック分析法を通じてである。重要な決断や重要な行動を取るときはいつでも，起こると予測するものを紙に書きとめる。9 から 12 カ月後，実際の結果を自分の予測と比較してみる。私はこの方法を実践して 15 ～ 20 年になるが，やる度に驚いている。例えば，フィードバック分析法で分かったのは，とても驚いたのだが，技術者や会計士，市場調査のような専門職に才能があるということだ。同様に，総合職とは相いれないことも分かった。

ずっと実践していると，この単純な方法は，かなり短期間で，たぶん 2，3 年で，自分の強みがどこにあるか教えてくれる，そしてこれが最も重要で知っておくべきことである。この方法は，自分の強みを十分に発揮できていない原因となる，今やっていることややれていないことを教えてくれる。そして，特にそれほど強みではない所も教えてくれる。そして最後に，どこが苦手でうまくやれないかを教えてくれる。

行動のいくつかの指針がフィードバック分析法で分かってくる。まず第一に，自分

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

の強みに集中すること。自分をその強みが結果を生み出せる場所に置くこと。

第二に, 自分の強みをさらに伸ばすことに取り組むこと。分析によって, 技術を磨き, 新しい技術を手にする必要のある場所が示される。それはまた，自分の得意分野での知識の欠落を教えてくれるし，そういったところはたいてい埋められるものなのだ。

第三に，そのせいで物事をはっきりと理解できなくなる知性のプライドを克服すること。あまりに多くの人々が，特に一つの分野の専門知識を備える人が，他分野の知識に敬意を払えない。例えば，一流の技術者は，人間について何も知らないことに誇りを持ちがちである。対照的に，経営者が基本的な会計や定量法を全く知らないことを自慢することがよくある。しかし，そのような無知を誇ることは自滅するもととなる。あなたが十分に強みを認識するのに必要な技術や知識を手にすることに取り組んでみよう。悪い習慣, すなわち効率性やパフォーマンスの妨げとなる, やっていること, あるいはやれていないことをなおすことも同様に必要だ。そのような習慣がすぐにフィードバック分析法で明らかになるのだ。

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

第 19 講　重要語彙リスト　　＊一つ一つ何度も繰り返して，覚えてください

1	achiever	偉人	27	to one’s surprise	驚いたことに
2	manage	管理する	28	specialist	専門家
3	measure	尺度	29	engineer	技術者
4	rare	珍しい	30	accountant	会計士
5	exception	例外	31	get along with	～とうまくやる
6	unusual	珍しい	32	generalist	総合職
7	talent	才能	33	consistently	一貫して
8	so ~ as to do …	…するほど～	34	fairly	かなり
9	boundary	境界	35	lie	ある
10	ordinary	普通の	36	fail to do	～していない
11	existence	存在	37	benefit	恩恵
12	modest	控えめな	38	particularly	特に
13	contribution	貢献	39	competent	有能な
14	and yet	だがしかし	40	implication	含蓄
15	strength	長所	41	first and foremost	まず第一に
16	perform	実行する	42	concentrate on	～に集中する
17	weakness	弱点	43	work on	～に取り組む
18	let alone ~	～は言うまでもない	44	overcome	克服する
19	throughout	～中で	45	intellectual	知的な
20	craft	技術	46	disable O from ~ing	O に～させない
21	analysis	分析法	47	ignorance	無知
22	whenever	～する時はいつでも	48	elementary	基本的な
23	compare A with B	A を B と比較する	49	remedy	治す
24	expectation	期待	50	inhibit	妨げる
25	practice	実践する	51	effectiveness	効率性
26	method	方法	52	show up	現れる

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

第19講　音読用白文　①　②　③　④　⑤　⑥　⑦　⑧　⑨　⑩

History’s great achievers — Napoleon, da Vinci, Mozart — have always managed themselves. That, in large measure, is what makes them great achievers. But they are rare exceptions, so unusual both in their talents and their accomplishments as to be considered outside the boundaries of ordinary human existence. Now, most of us, even those of us with modest natural abilities, will have to learn to manage ourselves. We will have to learn to develop ourselves. We will have to place ourselves where we can make the greatest contribution.

Most people think they know what they are good at. They are usually wrong. More often, people know what they are not good at - and even then more people are wrong than right. And yet, a person can perform only from strength. One cannot build performance on weaknesses, let alone on something one cannot do at all.

Throughout history people had little need to know their strengths. A person was born into a position and a line of work: the farmer’s son would also be a farmer; the craft-worker’s daughter would become a craft-worker’s wife; and so on. But now people have choices. We need to know our strengths in order to know where we belong.

One of the most useful ways to discover your strengths is through feedback analysis. Whenever you make a key decision or take a key action, write down what you expect will happen. Nine or twelve months later, compare the actual results with your expectations. I have been practicing this method for 15 to 20 years now, and every time I do it, I am surprised. The feedback analysis showed me, for instance — and to my great surprise — that I have a natural understanding of specialists, whether they are engineers or accountants or market researchers. It also showed me that I don’t really get along very well with generalists.

Practiced consistently, this simple method will show you within a fairly short period of time, maybe two or three years, where your strengths lie — and this is the most important thing to know. The method will show you what you are doing or failing to do that keeps you from the full benefits of

your strengths. It will show you where you are not particularly competent. And finally, it will show you where you have no strengths and cannot perform.

Several implications for action follow from feedback analysis. First and foremost, concentrate on your strengths. Put yourself where your strengths can produce results.

Second, work on improving your strengths. Analysis will show where you need to improve skills or acquire new ones. It will also show the gaps in your knowledge in your areas of strength — and those can usually be filled.

Third, try to overcome your intellectual pride which disables you from understanding things clearly. Far too many people — especially people with great expertise in one area — are disrespectful of knowledge in other areas. First-rate engineers, for instance, tend to take pride in not knowing anything about people. Managers, by contrast, often pride themselves on their ignorance of elementary accounting or of quantitative methods altogether. But taking pride in such ignorance is self-defeating. Go to work on acquiring the skills and knowledge you need to fully realize your strengths. It is equally essential to remedy your bad habits — the things you do or fail to do that inhibit your effectiveness and performance. Such habits will quickly show up in the feedback.

© RECRUIT HOLDINGS
本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は著作権者に帰属します。
また本サービスに掲載の全部または一部につき無断複製・転載を禁止します。

高3　スタンダードレベル英語　～読解編～　後期　復習テスト　解答

< 第十九回 >

1. ④	2. ④	3. ①	4. ③
5. ①	6. ①	7. ①	8. ②
9. ①	10. ②	11. ①	